

Mgr Zofia Kołodziej

Uniwersytet Śląski w Katowicach

ORCID: 0000-0001-5794-0018

e-mail: zofia.kolodziej@us.edu.pl

Szczepienia ochronne dla pracowników

The vaccinations for employees

Streszczenie

Celem artykułu jest przybliżenie instytucji szczepień ochronnych dla pracowników i omówienie obecnego stanu prawnego tej instytucji. Autorka analizuje szczepienia ochronne dla pracowników z perspektywy ich obowiązkowego bądź zalecanego charakteru oraz idące za taką kwalifikacją konsekwencje dla podmiotów stosunku pracy. Ze szczepieniami pracowniczymi wiąże się m.in. takie zagadnienia jak obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników, skutki odmowy pracownika poddania się szczepieniu ochronnemu, a także kwestia odpowiedzialności za szczepienia pracownicze, zwłaszcza rozstrzygnięcie, czy obciąży ona pracownika czy pracodawcę. Tematyka artykułu jest szczególnie istotna w świetle obecnej pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 powodującego chorobę COVID-19 oraz powstałą w związku z nią możliwością szczepienia pracowników przeciwko tej chorobie.

Słowa kluczowe

szczepienia ochronne, choroby zakaźne, szczepienia dla pracowników

JEL: K31, K32

Wstęp

Szczepienia ochronne uznaje się za jedno z najważniejszych wynalazków ludzkości (Bernatowska i Grzesiowski, 2015, s. 9). Dzięki nim udało się opanować takie choroby zakaźne jak: błonica, tężec, odra, ospa prawdziwa, wścieklizna, gruźlica czy ostre nagminne porażenie dziecięce (poliomyelitis, zwane także polio) (Magdzik, 1986, s. 335). Instytucja szczepień ochronnych często jest kojarzona ze szczepieniami przeprowadzanymi w okresie dziecięcym. W rzeczywistości jednak sięga ona dalej. Tematem artykułu jest regulacja prawna szczepień ochronnych dotycząca pracowników oraz pracodawców, która ma na celu przeciwdziałanie zachorowaniom na choroby zakaźne w związku z wykonywaną pracą. Tytułowe zagadnienie szczepień dla pracowników oprócz tego, że jest związane głównie ze sferą legislacji z zakresu ochrony zdrowia i przeciwdziałania epidemiom, pozostaje w bezpośrednim związku także z prawem pracy, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Artykuł ma na celu analizę obecnej regulacji prawnej dotyczącej szczepień dla pracowników, krytyczną ocenę tej regulacji oraz sformułowanie postulatów *de lege ferenda*. Przedmiotem

Abstract

The objective of the article is to present the institution of employee vaccination and its current legal status. The considerations include examining vaccinations for employees from the perspective of their mandatory or voluntary nature and their consequences for the parties of the employment relationship. Employee vaccinations are related to such issues as the employer's obligation to protect the life and health of employees, the outcome of an employee's refusal to undergo preventive vaccinations, and responsibility for employee vaccinations. The investigated subject is crucial in the light of the current SARS-CoV-2 coronavirus pandemic, causing the COVID-19 disease and the resulting possibility of vaccinating employees against this disease.

Keywords

preventive vaccinations, infectious diseases, vaccinations for employees

analizy jest przede wszystkim szukanie odpowiedzi na pytania: „Jak obecnie uregulowane są szczepienia ochronne dla pracowników, w szczególności czy mają obowiązkowy czy zalecany charakter?” oraz „Jak szczepienia pracownicze kształtują sytuację podmiotów stosunku pracy?”. Hipoteza wyjściowa brzmi: Regulacja szczepień ochronnych dla pracowników bazuje na modelu szczepień zalecanych — czy takie podejście jest wystarczające dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, czy należy zwrócić się ku modelowi szczepień obowiązkowych?

Szczepienia obowiązkowe i zalecane

Na wstępie, chcąc wyjaśnić kluczowe pojęcia oraz ogólnie przedstawić instytucję szczepień ochronnych w Polsce, należy podkreślić, że w zależności od koncepcji w danym państwie przyjmuje się model szczepień bazujący na obowiązkowych szczepieniach ochronnych lub zalecanych szczepieniach ochronnych. W polskim systemie prawnym szczepienia dzielą się na dwie kategorie: szczepienia ochronne obowiązkowe oraz szczepienia ochronne zalecane (Pałka, 2018, s. 603), z naciskiem na te pierwsze. Najważniejszym aktem prawnym regulującym instytucję

szczepień ochronnych jest ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (DzU z 2020 r. poz. 185 ze zm., dalej: ustawa lub ustawa o zapobieganiu i zwalczaniu chorób) (Kubiak, 2018, s. 100). Szczepienie jest w niej definiowane jako podanie szczepionki przeciw chorobie zakaźnej w celu sztucznego uodpornienia przeciwko tej chorobie (art. 3). Szczepienia obowiązkowe stanowią szczepienia przeciwko chorobom zakaźnym, co do których określone osoby zostały zobowiązane przez prawo (art. 17 ust. 1 ustawy). Wykaz osób oraz chorób zakaźnych, przeciwko którym przeprowadza się szczepienia, ustala w rozporządzeniu minister zdrowia (art. 17 ust. 10 ustawy). Obowiązkowe szczepienia ochronne mogą być egzekwowane przez władze publiczne z użyciem środków przymusu, do których zaliczają się konsekwencje finansowe w postaci grzywny nakładanej w pierwszej kolejności na podstawie przepisów ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (DzU z 2020 r. poz. 1427 ze zm., art. 119 i n. ustawy), a następnie, po wyczerpaniu tego środka, na podstawie przepisów ustawy z 20 maja 1971 r. — Kodeks wykroczeń (DzU z 2021 r. poz. 281 ze zm.), a także kary nagany (art. 115 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji). W skrajnych, ściśle określonych przypadkach możliwe jest nawet użycie przymusu bezpośredniego (art. 36 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób). Obok obowiązkowych szczepień ochronnych funkcjonują szczepienia zalecane. Ich charakter wynika z art. 19 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób, zgodnie z którym osoby lub grupy osób mogą (ale nie muszą) poddawać się szczepieniom ochronnym przeciw chorobom zakaźnym, innym niż szczepienia obowiązkowe, czyli zalecanym szczepieniom ochronnym (art. 19 ust. 1 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób). Cechuje je przede wszystkim dobrowolność oraz związany z nią brak środków prawnych do zmuszenia jednostki do poddania się szczepieniom. Ustalenie strategii wykonywania szczepień ochronnych obowiązkowych i zalecanych leży w gestii Głównego Inspektora Sanitarnego (art. 17 ust. 11 ustawy), który corocznie ogłasza w formie komunikatu, w dzienniku urzędowym ministra właściwego do spraw zdrowia, Program Szczepień Ochronnych (PSO) na dany rok. Program Szczepień Ochronnych na 2021 rok został ogłoszony w Komunikacie Głównego Inspektora Sanitarnego z 22 grudnia 2020 r. (PSO, 2021, <https://www.gov.pl/web/gis/program-szczepien-ochronnych-na-rok-2021>).

Szczepienia pracownicze

Instytucja szczepień ochronnych w Polsce nie ogranicza się do najpopularniejszych szczepień dla dzieci i młodzieży. Obejmuje także szczepienia doraźne dla dorosłych, w których skład wchodzi szczepienia poekspozycyjne (PSO, 2021, I C, <https://www.gov.pl/web/gis/program-szczepien-ochronnych-na-rok-2021>) — kiedy osoba zostanie wystawiona na działanie czynnika chorobotwórczego i zachodzi konieczność ograniczenia ryzyka zachorowania na daną chorobę (wścieklizna, błonica, tężec), a także szczepienia dla osób wykonujących określone czynności zawodowe. Szczepienia dla pracowników, nazy-

wane także szczepieniami pracowniczymi, zostały wprowadzone przez ustawodawcę w art. 20 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób. Na jego podstawie w celu zapobiegania szerszeniu się zakażeń i chorób zakaźnych wśród pracowników narażonych na działanie biologicznych czynników chorobotwórczych (posiadające zdolność wywoływania objawów chorobowych drobnoustroje komórkowe lub wytwarzane przez nie produkty, zewnętrzne i wewnętrzne pasożyty człowieka lub wytwarzane przez nie produkty, cząstki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego — art. 2 pkt 2) przeprowadza się zalecane szczepienia ochronne wymagane przy wykonywaniu czynności zawodowych (art. 20 ust. 1). Szczepienia pracownicze można rozpatrywać w trzech zakresach: przedmiotowym, podmiotowym i temporalnym (czasowym). Zakres przedmiotowy obejmuje czynność, czyli zaszczepienie pracownika szczepionką mającą zapobiegać zachorowaniu na chorobę zakaźną stanowiącą zagrożenie ze względu na wykonywane czynności zawodowe. Zakres podmiotowy obejmuje pracowników, których należy poddać szczepieniu. Zakres temporalny należy rozumieć jako czas wykonania szczepienia, tak aby zaszczepienie pracownika nastąpiło przed wykonywaniem czynności zawodowych niosących ryzyko zachorowania. W związku ze szczepieniami pracowniczymi nasuwa się jeszcze pytanie o ich obecny charakter prawny — obowiązkowy lub zalecany. Z jednej strony, tej dominującej, ustawodawca wprost nazwał je „zalecanymi”. Również w rozporządzeniu zawierającym katalog szczepień pracowniczych oraz czynności zawodowych, do których się odnoszą, w tytule użyto sformułowania „zalecane szczepienia ochronne”. Zgodnie z ustawą i wydanymi do niej rozporządzeniami szczepienia pracownicze nie są kwalifikowane przez prawodawcę jako szczepienia obowiązkowe, w konsekwencji czego stanowią szczepienia zalecane (Haberko, 2021). Z drugiej strony pojawia się wątpliwość w związku z użytym sformułowaniem „przeprowadza się” zamiast „można przeprowadzić”, co stanowi niekonsekwencję językową ustawodawcy, gdyż przywołuje na myśl obowiązkowy charakter szczepień pracowniczych (Haberko, 2021).

Katalog szczepień pracowniczych oraz rodzaj czynności zawodowych, których te szczepienia dotyczą, jest zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów z 3 stycznia 2012 r. w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności (DzU z 2012 r. poz. 40, dalej: rozporządzenie). Załącznik nr 1 do rozporządzenia zawiera tabelę, w której przedstawiono rodzaje czynności zawodowych wraz z odpowiadającymi zalecanymi szczepieniami ochronnymi. Szczegółne ryzyko zachorowania dotyczy w praktyce pracowników sektora rolnego, ochrony zdrowia, produkcji żywności, badań w laboratoriach czy gospodarki odpadami (Paskowska, brak roku/aktualny).

Obowiązki pracodawcy związane z instytucją szczepień pracowniczych

Ze szczepieniami pracowniczymi związane są obowiązki pracodawców wynikające wprost z przepisów ustawy o za-

pobieganiu i zwalczaniu chorób (art. 20). Pierwszym z nich jest obowiązek informacyjny (Maniewska, 2013). Pracodawca informuje pracowników narażonych na działanie biologicznych czynników chorobotwórczych o rodzaju zalecanego szczepienia ochronnego wymaganego przy wykonywaniu czynności zawodowych (art. 20 ust. 2 ustawy). Obowiązek informacyjny należy wypełnić przed podjęciem czynności zawodowych wobec każdego nowego pracownika bądź też pracownika zmieniającego stanowisko lub warunki pracy (Paszowska, brak roku/aktualny). Na pracodawcy ciąży także obowiązek zapewnienia szczepień ochronnych pracownikom szczególnie zagrożonym wystąpieniem niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń występujących w miejscu pracy (GIS, 2019) oraz obowiązek o charakterze finansowym, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany do poniesienia kosztów przeprowadzania szczepień oraz zakupu szczepionek (art. 20 ust. 3 ustawy). Wyjątek od obowiązku zapłaty stanowią szczepienia przeciw WZW typu B pracowników wykonujących zawody medyczne, które są finansowane ze środków publicznych (PSO, 2021, IV, <https://www.gov.pl/web/gis/program-szczepien-ochronnych-na-rok-2021>).

Stosowanie pracowniczych szczepień ochronnych wiąże się także z generalnym obowiązkiem pracodawcy do ochrony życia i zdrowia pracowników, uregulowanym w dziale dziesiątym kodeksu pracy: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Można tu wyróżnić: 1) obowiązek oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz 2) obowiązek stosowania środków zapobiegawczych zmniejszających ryzyko, w tym przeciwdziałających szkodliwym czynnikom biologicznym, do których to środków można zaliczyć szczepienia ochronne. Artykuł 222¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (DzU z 2020 r. poz. 1320, dalej: k.p.) przewiduje stosowanie wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie pracownika na działanie szkodliwych czynników biologicznych, a jeżeli nie jest możliwa całkowita ich eliminacja — ograniczających stopień narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 222¹ § 1 k.p.). Obowiązki pracodawcy dotyczą także działań profilaktycznych (Świątkowski, 2014, s. 301–315). Narażenie pracownika na szkodliwe czynniki biologiczne wywołujące choroby zakaźne wchodzi w skład ryzyka zawodowego, do którego odnosi się art. 226 k.p. Przepis ten konstruuje wspomniane obowiązki oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz obowiązek stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Zgodnie z art. 227 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. Ryzyko zawodowe zostało zdefiniowane w art. 4 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny (DzU z 1997 r. poz. 1175). Ocena ryzyka powinna składać się z analizy zagrożeń, a następnie stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, w tym stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności w postaci szczepień ochronnych (GIS, 2019). W wyroku Sądu Najwyż-

szego z 19 kwietnia 2013 r., III PK 45/12 (Legalis 719228), stwierdzono wprost, że obowiązek przeciwdziałania chorobom zawodowym i innym chorobom występującym w środowisku pracy obejmuje po pierwsze ocenę, na jakie choroby pracownicy mogą zapaść, a po drugie zastosowanie odpowiednich środków ochronnych, np. w postaci szczepień. Obowiązek stosowania wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie pracownika na niekorzystne, szkodliwe czynniki biologiczne lub ograniczających stopień tego narażenia, zwanych środkami zapobiegawczymi, jest zawarty w § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r., w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (DzU z 2005 r. nr 81, poz. 716). Warto podkreślić, że obowiązek ten obejmuje stosowanie „wszelkich dostępnych środków”. Za taki środek można uznać szczepienia ochronne, jako środek podstawowy, dostępny i niejednokrotnie jedyny skuteczny w walce z chorobami zakaźnymi.

Powyższe obowiązki pracodawcy są aktualne niezależnie od charakteru prawnego pracowniczych szczepień ochronnych. Pracodawca zawsze bowiem będzie zobowiązany do oceny ryzyka w postaci wystąpienia choroby zakaźnej, udzielenia stosownej informacji i zapewnienia możliwości poddania się szczepieniom ochronnym. Różnica polega na tym, że w przypadku zalecanych pracowniczych szczepień pracownik może odmówić poddania się środkowi zapobiegawczemu w postaci szczepienia proponowanego przez pracodawcę. Można powiedzieć, że obecna dobrowolność poddania się szczepieniom przez pracownika jest sprzeczna z obowiązkiem pracodawcy do zastosowania wszelkich dostępnych środków zapobiegawczych.

Skutki odmowy zgody pracownika na szczepienia pracownicze

Nieodłącznym elementem modelu szczepień zalecanych jest możliwość odmowy przez pracownika poddania się pracowniczemu szczepieniu ochronnemu, wyrażająca się w konieczności uzyskania zgody pracownika na szczepienie. Kwalifikacja szczepień pracowniczych jako zalecane, a zatem dobrowolne, prowadzi do wyłączenia możliwości stosowania jakichkolwiek środków przymusu przez pracodawcę wobec pracownika w sytuacji braku zgody na pracownicze szczepienie ochronne (Pałka, 2018, s. 603; Paszowska, 2016, s. 39–43). W przypadku wprowadzenia modelu obowiązkowych szczepień pracowniczych pracownik utraciłby możliwość odmowy poddania się szczepieniu bez narażenia się na konsekwencje ze strony pracodawcy. Jeżeli chodzi o samą zgodę, konieczność jej uzyskania pozostałaby zapewne niezmienna. W przypadku powszechnych, obowiązkowych szczepień ochronnych również konieczne jest udzielenie zgody na szczepienie, natomiast nieudzielenie takiej zgody nie powoduje wygaśnięcia obowiązku poddania się szczepieniu. Jest to wyjątkowy rodzaj zgody — jej wyrażenie nie wpływa na ko-

nieczność poddania się czynności, na którą podmiot godzi się lub się nie godzi. Ponadto konieczność uzyskania zgody i w związku z tym większa staranność w przekazywaniu informacji w przypadku obowiązkowych szczepień pracowniczych wpłynęłaby pozytywnie na działania pracodawcy mające na celu przekonanie pracownika do szczepień ochronnych.

Pomimo obecnego zalecanego charakteru szczepień pracowniczych odmowa poddania się pracowniczemu szczepieniu ochronnemu może rodzić konsekwencje. W art. 21 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 1205) przewidziano wyłączenia w zakresie prawa do świadczeń. Zgodnie z art. 21 ust. 1 świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Omawiana regulacja dotyczy ubezpieczenia wypadkowego, które odnosi się do ubezpieczenia społecznego zarówno z tytułu wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2 pkt 12). Interpretacje przepisu art. 21 ust. 1 w kontekście chorób zawodowych diametralnie się różnią. Z jednej strony prezentowany jest pogląd: że „Regulacja komentowanego przepisu odnosi się wyłącznie do wypadków przy pracy. Nie obejmuje zatem chorób zawodowych. Ze względu na specyfikę chorób zawodowych, powstających w długim okresie na skutek występowania narażenia na czynniki szkodliwe lub uciążliwe, trudno sobie wyobrazić, by sam ubezpieczony umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, naruszając przepisy o ochronie zdrowia i życia, doprowadził do wystąpienia choroby. Niełatwo sobie także wyobrazić udowodnienie takiego stanu rzeczy. Nawet jednak, gdyby udało się wykazać tego rodzaju okoliczności, ubezpieczony nie traci prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego” (Raczkowski, 2012; podobnie Ślebzak, 2010). Z drugiej strony odmienny pogląd można znaleźć w orzecznictwie, gdzie w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z 30 stycznia 2020 r., II SA/Bk 869/19 (LEX nr 2784132), stwierdzono, że przepis ten może stanowić podstawę do pozbawienia świadczeń odszkodowawczych, przenosząc odpowiedzialność za zachorowanie na pracownika, który odmówił poddania się szczepieniu pracowniczemu. J. Haberko w komentarzu do przepisów ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu chorób twierdzi: „Podmiot podejmujący pracę, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku, musi bowiem liczyć się z tym, że niepoddanie się szczepieniom, wymaganym przy wykonywaniu określonych w art. 20 ust. 4 ZapobChoróbU czynności, wiązać się będzie bądź z niemożnością realizacji obowiązków zawodowych, bądź z konsekwencjami w zakresie niemożności domagania się świadczeń odszkodowawczych na wypadek zachorowania na chorobę zawodową” (Haberko, 2021). Jeżeli pracownik odmówił poddania się szczepieniu ochronnemu

proponowanemu przez pracodawcę, a następnie zachorował na chorobę zakaźną w związku z pełnionymi czynnościami zawodowymi, powinien ponieść odpowiedzialność za podjętą świadomie decyzję, chyba że istniały przeciwwskazania do zaszczepienia stwierdzone przez lekarza.

Odpowiedzialność za szczepienia pracownicze

Kolejną istotną kwestią jest odpowiedzialność za szczepienia pracownicze, w tym rozstrzygnięcie czy obciąża ona pracownika, czy pracodawcę. Niezależnie od wybranego modelu szczepień pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za wypełnianie swoich, wskazanych wcześniej obowiązków. Będzie on rozliczany z tytułu oceny ryzyka w zakładzie pracy, przekazania informacji swoim pracownikom oraz umożliwienia poddania się szczepieniu ochronnemu, zaś w szczególności jego finansowania. W przypadku obowiązującego obecnie modelu zalecanych szczepień pracowniczych — na tym odpowiedzialność pracodawcy powinna się skończyć. Pracodawca nie powinien odpowiadać za samo zaszczepienie w przypadku odmowy pracownika. Pracownik natomiast powinien mieć pełną dobrowolność poddania się szczepieniu. Powinien także zostać uświadomiony czym grozi niezastosowanie tego środka zapobiegawczego, w szczególności o konsekwencjach zachorowania, jak i o możliwym ograniczeniu lub wyłączeniu prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, o czym była mowa przy skutkach odmowy zgody pracownika.

W kwestii odpowiedzialności obciążającej pracodawcę wypowiedział się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku w wyroku z 30 stycznia 2020 r., II SA/Bk 869/19 (LEX nr 2798753). Pracodawca posiadający status zakładu opieki zdrowotnej (szpital) w wyniku przeprowadzonej kontroli został oskarżony m.in. o brak podjęcia działań zapobiegających szerzeniu się odry wśród pracowników nieuodpornionych, mogących mieć potencjalny kontakt z osobami chorymi na odrę, polegających na zaszczepieniu przeciwko odrze. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny (PPIS) decyzją nakazał wdrożenie procedury zapobiegającej szerzeniu się choroby. Organ zwrócił uwagę, że w przypadku odry szczepienie jest jedyną metodą pozwalającą na uniknięcie zakażenia. Podkreślił zasadę zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy nie tylko w wymiarze przestrzegania przepisów, ale również faktycznego zagwarantowania bezpieczeństwa. Pracodawca odwołał się od decyzji do Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego (PWIS). PWIS zaznaczył, że nie można zmusić pracowników do poddania się szczepieniom ochronnym. W sytuacji, gdy pracownik ze szczególnej grupy ryzyka zawodowego odmawia przyjęcia szczepień, pracodawca powinien przesunąć go na inne stanowisko pracy, niezwiązane z takim ryzykiem. Ponadto odmowę poddania się szczepieniom można potraktować jako niewykonanie polecenia pracodawcy (warto podkreślić tutaj nowe podejście do odmowy zgody pracownika na szczepienie). Kontroli sądu została

poddana decyzja PWIS, utrzymująca w mocy decyzję PPIS. Sąd w uzasadnieniu wyroku odwołał się do obowiązku pracodawcy do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego oraz systematycznej analizy przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy. Stwierdził ponadto, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (dla przykładu wyrok SN z 11 maja 2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668) pracodawca ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników, w tym ochrony przed zakażeniem chorobami zakaźnymi. Za trafną uznano argumentację PWIS, że szczepienia są jednym z najefektywniejszych sposobów przeciwdziałania chorobom zakaźnym, a ich stosowanie nie może być zastąpione innymi środkami ochrony. Stanowią one zasadniczy element profilaktyki i kontroli zakażeń. Nakaz wdrożenia procedury zapobiegającej szerzeniu się odry wśród pracowników z uwzględnieniem zaszczepienia pracowników przyjęto za prawidłowy. Sąd podniósł, że nikt nie ma prawa zmusić pracownika do ochrony swojego zdrowia poprzez profilaktyczne szczepienia i pracownik ma prawo odmówić poddania się szczepieniom. Jednakże w sytuacji takiej odmowy odpowiedzialność za ewentualne zachorowanie spada na pracownika, który powinien liczyć się z tym, że w przypadku zachorowania na chorobę zawodową zostanie pozbawiony świadczeń odszkodowawczych na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tożsame stanowisko Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku zajął w drugiej sprawie o analogicznym stanie faktycznym oraz prawnym w wyroku z 30 stycznia 2020 r., II SA/Bk 853/19 (LEX nr 2798753).

W przypadku wprowadzenia modelu obowiązkowych pracowniczych szczepień ochronnych należałoby rozważyć pociąganie do odpowiedzialności pracownika, w tym metodę egzekucji tego obowiązku. Z jednej strony może ona być analogiczna jak w przypadku powszechnych szczepień ochronnych. Przy takiej metodzie egzekucji pracodawca zgłaszałby pracownika uchybiającego szczepieniom pracowniczym do organów egzekwujących szczepienia i to te organy prowadziłyby postępowanie (obecnie jest to wojewoda na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji — przy braku wyraźnego przekazania kompetencji organom sanitarnym). Katalog pracowniczych szczepień ochronnych jest jednak ściśle związany z rodzajem wykonywanej pracy, dlatego rozsądniejsza byłaby druga opcja, gdzie to pracodawca zostaje wyposażony w wachlarz środków mających skłonić pracownika do poddania się szczepieniu. Pracownik zostałby pozbawiony prawa do decydowania o zaszczepieniu się oraz obarczony odpowiedzialnością za poddanie się szczepieniu. Prawo do odmowy zostałoby zastąpione przymusem, a uchylenie się od wypełnienia obowiązku wiązałoby się z niedogodnościami dla pracownika, w ostateczności rozwiązaniem stosunku pracy, o czym niżej.

Trwałość stosunku pracy a szczepienia pracownicze

W obliczu pandemii wirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę COVID-19 (WHO, 2021), państwa przeprowadzają szczepienia ochronne przeciwko tej chorobie. Ma to miejsce także w Polsce (Serwis RP, 2021). Na portalach internetowych komentujących bieżącą sytuację poruszony został temat, czy pracodawca może zwolnić pracownika, który odmawia zaszczepienia się przeciwko COVID-19. Podstawą dyskusji są liczne pytania pracowników spływające do redakcji serwisów internetowych (Leśniak, 2020; Majewska, 2021). Szczepienia przeciwko COVID-19 nie zostały zakwalifikowane jako obowiązkowe, są zatem zalecane. Ponadto próba ich kwalifikacji jako szczepień pracowniczych wynika nie z samych przepisów, a raczej z metody, którą wyznaczano kandydatów do szczepienia — kategoryzacja na podstawie wieku, ale także grup zawodowych. Możliwe jest, że w przyszłości szczepienia przeciwko COVID-19 zostaną włączone do katalogu szczepień pracowniczych dla określonych, szczególnie narażonych na zachorowanie grup zawodowych. Analogiczna sytuacja może zajść w przypadku szczepień przeciwko grypie. Na obecną chwilę pracodawca nie może zastosować środków przymusu, aby wyegzekwować takie szczepienie. Nie przysługuje mu też prawo do zwolnienia pracownika na podstawie odmowy poddania się szczepieniu przeciwko COVID-19.

W przypadku zalecanych pracowniczych szczepień ochronnych zwolnienie pracownika na podstawie odmowy poddania się szczepieniu ochronnemu jest bezprawne. Pracodawca nie ma i nie powinien mieć prawa do zwolnienia pracownika na podstawie takiej odmowy. W sytuacji, gdy pracownik odmawia poddania się szczepieniu, pracodawca powinien przenieść pracownika na inne stanowisko pracy, na którym zagrożenie nie występuje (choć nie zawsze jest to możliwe). Natomiast w przypadku zastosowania modelu obowiązkowych pracowniczych szczepień ochronnych konsekwencje niepoddania się szczepieniu proponowanemu przez pracodawcę mogą być znacznie szersze. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który uchybia obowiązkowi szczepień, wydaje się jednak rozwiązaniem ekstremalnym i ostatecznym, którego w miarę możliwości należałoby unikać. Zanim pracodawca skorzystałby z takiej możliwości powinien wyczerpać inne środki. Wśród innych środków można wyróżnić kary porządkowe z art. 108 k.p. Zgodnie z tym przepisem za nieprzestrzeżenie przez pracownika m.in. przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany (art. 108 § 1 k.p.), a nawet zastosować karę pieniężną (art. 108 § 2 k.p.). Kwalifikując uchybienie obowiązkowym szczepieniom pracowniczym jako uchybienie przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca zyskałby w miarę skuteczną możliwość przymuszenia pracownika do przyjęcia środka zapobiegawczego w postaci szczepień. Kary porządkowe, jak i rozwiązanie stosunku pracy ze względu na szczepienia pracownicze stanowią

możliwości do rozważenia tylko i wyłącznie w przypadku wprowadzenia obowiązkowych pracowniczych szczepień ochronnych.

Wnioski

Obecnie obowiązującym modelem szczepień ochronnych dla pracowników są szczepienia zalecane. W ramach szczepień pracowniczych po stronie pracodawcy spoczywają obowiązki w zakresie oceny ryzyka, stosowania środków zapobiegawczych, dostarczania informacji, czy zapewnienia możliwości poddania się szczepieniom pracowniczym, natomiast po stronie pracownika pozostaje pełna swoboda wyboru, czy chce się on poddać szczepieniu, czy też nie. Pracodawca nie posiada prawa do stosowania środków przymusu w celu poddania pracownika szczepieniu. W razie utrzymania pracowniczych szczepień zalecanych, należy sprecyzować jasne zasady konsekwencji odmowy pracownika, które jak się okazuje są jednak znikome, w szczególności w kwestii przysługiwania bądź nie ubezpieczenia wypadkowego w przypadku zachorowania na chorobę, przeciwko której pracownik mógł się zaszczepić.

W ramach hipotezy badawczej postawiono pytanie, czy takie podejście (zalecane pracownicze szczepienia ochronne) jest wystarczające dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też należałoby zwrócić się ku modelowi szczepień obowiązkowych. Ocena wspomnianej wystarczalności dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności zapewnienia ochrony zdrowia i życia dla wszystkich przebywających w zakładzie pracy i poza nim, jak i wybór modelu nie powinny leżeć po stronie przedstawicieli prawa, a po stronie specjalistów z zakresu chorób zakaźnych. Prawo powinno zostać dostosowane do ich zaleceń, które to zalecenia będą ewaluowane na bieżąco w miarę monitorowania sytuacji zakaźnej w Polsce, w tym w zakładach pracy. W sytuacji, gdy ustawodawca zdecyduje się na wprowadzenie obowiązkowych szczepień pracowniczych, ważną kwestią będzie określenie sposobu odpowiedzialności osób, które nie chcą się zaszczepić, a także sposobu egzekucji szczepień pracowniczych. Biorąc pod uwagę analizowane obowiązki, które ciążyą na pracodawcach w ramach zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym stosowania wszelkich dostępnych środków zapobiegawczych, wprowadzenie obowiązku szczepień pracowniczych dałoby pracodawcom możliwość organizowania pracy w sposób najskuteczniejszy i najbezpieczniejszy. Zwłaszcza w przy-

padku chorób takich jak odra, gdzie nie ma środków zamiennych czy lepszych niż szczepienia ochronne. Ponadto uchroniłyby pracodawców przed negatywnymi konsekwencjami rozwoju chorób zakaźnych w zakładzie pracy, których można było uniknąć poprzez zaszczepienie pracowników. Do konsekwencji tych można zaliczyć koszty odszkodowań należnych z tytułu zachorowania podczas wypełniania obowiązków zawodowych, koszty leczenia, koszty świadczeń chorobowych, jak i dezorganizację pracy. Choroby zakaźne cechują się wysoką zaraźliwością, co może doprowadzić do ich rozprzestrzenienia się na dużą grupę pracowników, a w ekstremalnych sytuacjach nawet do zamknięcia zakładu pracy.

Pozostawiając kwestię prawnego ustalenia obowiązującego modelu pracowniczych szczepień ochronnych, można wyróżnić także inne możliwe do podjęcia działania w zakresie szczepień pracowniczych. Pracodawca z pewnością może uruchomić w swoim zakładzie pracy akcję promocyjną pracowniczych szczepień ochronnych, mającą na celu edukację pracowników w tym zakresie, przede wszystkim poprzez przedstawienie korzyści wynikających z przyjęcia szczepionki, ale i możliwych NOPów (niepożądanych odczynów poszczepiennych). Edukacja społeczeństwa co do składu czy mechanizmów działania szczepionki stanowi ważny element polityki proszczepionkowej. Częścią tej edukacji jest także dementowanie nieprawdziwych (w tym rozumieniu: niepopartych wystarczającymi do uznania ich za prawdziwe naukowymi dowodami ze sprawdzonych źródeł) informacji dotyczących szczepień. Również kwestie organizacyjne mogą być rozwiązane w sposób korzystny i wygodny dla pracowników. Do takich rozwiązań można zaliczyć organizowanie szczepień pracowniczych w zakładzie pracy (w szczególności w dużych jednostkach) lub powiązanie ich bezpośrednio z okresowymi badaniami zdrowotnymi, aby maksymalnie ograniczyć konieczność podjęcia przez pracownika dodatkowych działań przy szczepieniu się, a także jednodniowe zwolnienie z pracy (z możliwością przedłużenia w przypadku wystąpienia cięższych NOPów) w celu zapewnienia pracownikowi komfortowej regeneracji. W obecnej sytuacji takie sposoby zachęcenia do poddania się szczepieniu stanowią jedyną metodę do przekonania pracowników do zastosowania środka zapobiegawczego w postaci szczepień. Czy model zalecany sprawdzi się i pozostanie jako ten priorytetowy, szczególnie w obliczu postępujących zagrożeń takich jak pandemia koronawirusa, czy jednak będzie zastąpiony przez pracownicze szczepienia obowiązkowe pokaże czas.

Bibliografia/References

- Bernatowska, E. i Grzesiowski, P. (2015). *Szczepienia ochronne obowiązkowe i zalecane od A do Z*. Warszawa: PZWL.
- GIS (2019). *Obowiązek zapewnienia szczepień ochronnych przez pracodawcę — informacja*. Główny Inspektorat Sanitarny. <https://gis.gov.pl> (26.03.2021).
- Haberko, J. (2021). W: L. Bosek (red.), *Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Komentarz*. Pozyskano z LEX.
- Kubiak, R. (2018). Konsekwencje administracyjne i karne stosowane wobec rodziców sprzeciwiających się obowiązkowym szczepieniom ochronnym. W: A. Górski i E. Sarnacka (red.), *Zagadnienia prawa medycznego*. Warszawa: Difin.

- Leśniak, G. J. (2020). *Szef nie może wymagać szczepienia przeciwko COVID-19*. Pozyskano z: www.prawo.pl (26.03.2021)
- Liszczyński, T. (2019). *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Magdzik, W. (1986). *Choroby zakaźne i pasożytnicze — zapobieganie i zwalczanie*. Warszawa: PZWL.
- Majewska, A. (2021). *Czy pracodawca może zmusić do szczepienia na COVID-19?* Pozyskano z: kadry.infor.pl (26.03.2021).
- Maniewska, E. (2013). *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*. Pozyskano z LEX.
- Pałka, K. (2018). Świadczenia zdrowotne związane z chorobami zakaźnymi, w tym obowiązkowe i zalecane szczepienia. W: L. Bosek i A. Wnukiewicz-Kozłowska (red.), *System prawa medycznego. Tom 2. Szczególne świadczenia zdrowotne*. Warszawa: C.H.Beck.
- Paszowska, M. (2016). Instrumenty prawne zapobiegania i zwalczania chorób zakaźnych. W: J. Pacian (red.), *Prawne aspekty cywilizacyjnych zagrożeń zdrowia*. Warszawa: Difin.
- Paszowska, M. (brak roku/aktualny). *Szczepienia osób narażonych na biologiczne czynniki chorobotwórcze*. Pozyskano z LEX.
- Raczkowski, M. (2012). W: M. Gersdorf i B. Gudowska (red.), *Społeczne ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe. Komentarz*. Pozyskano z Legalis.
- Serwis RP (2021). *Szczepienia przeciwko COVID-19, ważne informacje*. Pozyskano z <https://www.gov.pl/web/szczepimysie> (26.03.2021)
- Ślebzak, K. (2010). W: D. E. Lach, S. Samol i K. Ślebzak, *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*. Pozyskano z LEX.
- Świątkowski, A. M. (2014). *Polskie prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- WHO (2021). *World Health Organization o COVID-19*. Pozyskano z: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (26.03.2021).
- Wyka, T. (2020). Art. 222¹. Narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304* (5). Pozyskano z LEX.

Mgr Zofia Kołodziej, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach Obecnie doktorantka Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Śląskiego. Jej zainteresowania obejmują ochronę zdrowia, w szczególności regulację prawną szczepień ochronnych, oraz zagadnienia z zakresu prawa ochrony środowiska, głównie w zakresie bezpiecznego gospodarowania odpadami. Członek The Global Institute of Law, instytucji zrzeszającej naukowców, praktyków i liderów z całego świata, dążącej do poprawy edukacji prawnej.

Mgr Zofia Kołodziej, she graduated from law studies at the Faculty of Law and Administration of the University of Silesia in Katowice in July 2020. In the same year, she was accepted as a PhD candidate at the Doctoral School of the University of Silesia. The author's interests include health protection, in particular the legal regulation of preventive vaccinations, as well as issues in the field of environmental protection law, mainly concerning safe waste management. The author has also been accepted as a member of The Global Institute of Law, which is an institution of academics, practitioners and leaders from around the world that seeks to improve legal education.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

www.pwe.com.pl